



**Inspeção Geral do Trabalho**

**ALGUNS ASPECTOS  
DO DIREITO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
NO CÓDIGO DO TRABALHO E NO REGULAMENTO DO  
CÓDIGO DO TRABALHO**

Data de emissão	Fevereiro 2005
Data de revisão	Março 2005
Autor	GabIGT
Acesso	Público



## Índice

	<i>Pag.</i>
<b>1. FORMAÇÃO CONTÍNUA DOS TRABALHADORES</b>	<b>3</b>
1.1. Princípios, definições sistémicas e contexto	3
1.2. Conceito de formação certificada	6
1.3. Entidade formadora acreditada	7
1.4. Conclusões	8
<b>2. O DIREITO À FORMAÇÃO</b>	<b>9</b>
2.1. A natureza do direito à formação	9
2.2. Crédito de horas para formação contínua	10
2.3. Constituição e vencimento do direito individual à formação	10
2.4. Efeitos do incumprimento do direito à formação	11
2.5. Conclusões	12
<b>3. SITUAÇÕES ESPECIAIS</b>	<b>13</b>
3.1. Formação profissional na contratação a termo	13
3.2. Formação de trabalhadores com contrato a tempo parcial	14
<b>4. OUTRAS QUESTÕES</b>	<b>15</b>
4.1. Formação ministrada por entidades estrangeiras	15
4.2. Relatório anual de formação profissional	15
4.3. Aplicação do regime de formação em 2004	16



## 1. FORMAÇÃO CONTÍNUA DOS TRABALHADORES

### 1. 1. Princípios, definições sistémicas e contexto

O Código do Trabalho (art.ºs 123º a 126º) consagrou o direito de formação profissional, concomitantemente com o respectivo dever, a cargo das entidades empregadoras. Os objectivos de formação profissional estão aí definidos (art.º 124º), num referênciação sistémica (art.º 125º), referenciando-se o campo de responsabilidade do Estado (art.º 123º/3)<sup>1</sup> e do empregador (art.º 123º/1 e art.º 125º/1/2/3/4).

Enquanto definição sistémica que constitui referencial comum ao Estado e às empresas são estabelecidos objectivos (art.º 124º) que respeitam à complementaridade e à congruência da formação inicial com a formação contínua dos activos, com a reconversão profissional dos desempregados, com a reabilitação profissional da pessoas com deficiência e com a integração sócio-profissional dos grupos com dificuldades de inserção.

No plano da configuração do direito à formação contínua de activos (art.º 124º-c) estabelece-se que cada empresa deve abranger 10% dos trabalhadores contratados sem termo, cabendo a cada trabalhador um número mínimo de 35 horas anuais de formação “certificada”<sup>2</sup>, sendo que, transitoriamente até ao ano de 2006, são 20 as horas anuais a garantir (art.º 125º/3/4).

No âmbito do sistema de formação profissional a cargo do empregador (art.º 125º do CT), importa notar as duas ressalvas nele estabelecidas:

- i.* As responsabilidades prevista nesse âmbito não prejudicam as obrigações específicas, em matéria de formação profissional, a proporcionar ao trabalhador contratado a termo (art.º 125º/8 e art.º 137º do CT<sup>3</sup>)<sup>4</sup>;

---

<sup>1</sup> Quanto ao papel do Estado no domínio da formação em segurança, higiene e saúde no trabalho vejam-se os art.ºs 12º/4 e 16º/3/4 do DL n.º 441/91, de 14-11.

<sup>2</sup> A expressão “formação certificada” é também referenciada no art.º 163º/1/2 e no art.º 165º/2, ambos do RCT.

<sup>3</sup> CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27/8.



- ii. A formação ministrada no âmbito desse sistema deve ser completada por outras acções previstas em IRCT (art.º 125º/6, do CT).

O cotejo do CT e do RCT permite identificar os seguintes grandes **grupos alvo** de formação contínua de activos a cargo do empregador:

- i. A situação considerada padrão do trabalhador juridicamente subordinado com contrato sem termo (art.ºs 13º, 125º e 654º, do CT e 160º segs., do RCT);
- ii. Os grupos de trabalhadores que pela sua situação contratual podem considerar-se com grupos mais vulneráveis e como tal beneficiando de especial atenção:
  - Os menores de 16 anos de idade (art.º 57º, do CT e art.ºs 127º a 136º e 161º, do RCT);
  - Os trabalhadores a termo (art.ºs 137º e 655º, do CT);
  - Os trabalhadores a tempo parcial (art.ºs 182º, do CT)
  - Os trabalhadores temporários com mais de 18 meses na empresa utilizadora (art.º 125º, do CT);
- iii. Os trabalhadores que exercem uma função específica no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho:
  - Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde do trabalho (art.º 278.º/2, do CT e art.º 216º, do RCT);
  - O representante do empregador designado para acompanhar a execução das actividades de prevenção (art.º 222º, do RCT);
  - Os trabalhadores encarregados de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde do trabalho (art.º 278º/2, do CT) ou de actividades de emergência (art.º 217º, do RCT);
- iv. Os trabalhadores cuja actividade releva de particular significado no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho:
  - Os trabalhadores com acesso a zonas de risco grave (art.º 273º/2-j, do CT);

---

<sup>4</sup> O art.º 137º do CT concretiza a regra do Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP (art.º 6º/2) sobre a contratação a termo, segundo o qual “... *na medida do possível os empregadores deverão facilitar o acesso dos trabalhadores contratados a termo às oportunidades de formação adequadas com vista ao aumento das suas competências, do progresso na sua carreira e à mobilidade funcional*”.



- Os trabalhadores em situações de co-actividade, ou seja aqueles desenvolvem actividades que envolvem trabalhadores de diversas empresas no mesmo local de trabalho (art.º 275º/2-e, do CT).

A formação contínua deve ter um **conteúdo** coincidente ou afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador a encontrar preferencialmente por acordo (art.º 164º, do RCT) e ser equacionada por forma a cobrir os seguintes **domínios** fundamentais:

- i. As exigências da função a exercer pelo trabalhador, ponderando a qualificação que o mesmo detenha (art.º 123º/1, do CT);
- ii. O desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores, equacionadas a partir das necessidades de incremento da produtividade e da competitividade da empresa (art.º 125º/1-a, do CT);
- iii. A flexibilidade funcional, sempre que ao trabalhador sejam cometidas funções acessórias que exijam especiais qualificações (art.º 151º/4, do CT);
- iv. A segurança e saúde no trabalho, incidindo sobre os riscos e respectivas medidas de prevenção inerentes ao posto de trabalho ou função a exercer pelo trabalhador, as medidas e instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente, as medidas de primeiros socorros, combate a incêndio e evacuação de trabalhadores em caso de sinistro (art.º 275º, do CT) e, quando as actividades exercidas possam ser consideradas de risco especial (art.º 278º, do CT);
- v. As competências consideradas transversais no âmbito das tecnologias de informação e comunicação (TIC'S), ou numa língua estrangeira (art.º 168º/4, do RCT).

Ora, esta matéria exige que esta questão se equacione a partir do DL n.º 401/91, de 16/10 que enquadra toda a formação inicial ou contínua, independentemente do sistema educativo e no mercado de emprego, integrando-a através de um regime jurídico que lhe imprima unidade e eficácia.

Este diploma é sequenciado pelo DL n.º 405/91, de 16/10 que veio estabelecer o regime jurídico específico da formação profissional inserida no mercado de emprego, tendo com objectivo credenciar *“na medida em que tal se justifique, as entidades formadoras e assegurar, mediante certificação adequada o reconhecimento das formações”*. Este diploma transfere para lei própria a regulamentação da certificação profissional: o DL n.º 95/92, de 23/5 que estabelece o regime da certificação profissional baseada em formação inserida no mercado de emprego, nele não se distinguindo entre a formação inicial ou contínua.

## 1. 2. Conceito de formação certificada

Dos diplomas enquadradores da formação profissional referidos resulta que toda a formação profissional, sem excepção, deve ser objecto de certificação (art.º 8º, do D.L. n.º 401/91). Esta ideia reforça-se a propósito da noção de formando (art.º 9º, do D.L. n.º 401/91) ao referir-se que, quer se trate de formação inicial, quer contínua, a mesma, quando adquirida, deve ser objecto de certificação <sup>5</sup>.

A certificação profissional consiste na comprovação de formação, experiência ou qualificações profissionais (art.º 2º/1, do D. Reg n.º 35/2002) e opera-se pela emissão, pela entidade formadora, do respectivo certificado profissional (art.º 5º/1, do DL n.º 95/92, de 23/5).

O certificado de formação profissional é documento comprovativo de que o seu titular atingiu os objectivos definidos nos programas dos cursos ou das acções de formação profissional. Este certificado tem um conteúdo definido legalmente (art.º 6º-a a f, do DL n.º 95/92) <sup>6</sup> e deve obedecer a referenciais precisos (art.º 2º, do D. Reg. n.º 68/94, de 26/11), que se referem a perfis profissionais (DL n.º 401/91 e DL n.º 95/92). Tais perfis devem reportar-se aos seguintes itens:

- i.* Área profissional;
- ii.* Códigos nacionais e internacionais;
- iii.* Competências gerais e específicas;
- iv.* Nível de qualificação.

---

<sup>5</sup> Muito embora, a propósito do sistema de formação de segurança, higiene e saúde do trabalho (art.º 278º, do CT) e da formação dos contratados a termo (art.º 137º, do CT), não se refira a expressão “certificada”, tal não significa que a formação em causa não tenha que o ser. Com efeito, o pensamento legislativo deve reconstruir-se, tendo em conta a unidade do sistema jurídico (art.º 9º, do CC). Seria, aliás, incongruente que a um grupo alvo de trabalhadores mais vulneráveis– os contratados a termo – ou a um domínio de acção que releva de dignidade constitucional (art.º 59º/1-c, da CRP) – a segurança e saúde do trabalho – fosse associada uma menor protecção da lei.

<sup>6</sup> Cfr. ainda o D.Reg. n.º 35/2002, de 23/4 que cria o certificado de formação profissional e publica o respectivo modelo.



Podem considerar-se como entidades formadoras, as empresas, as associações patronais e empresariais (art.º 11º-b, do D.L. n.º 401/91) e podem, ainda, realizar a formação as entidades seguintes (art.º 1º/2, do DL n.º 405/91):

- i. Empresas;
- ii. Centros de formação;
- iii. Outras entidades empregadoras ou formadoras.

### **1. 3. Entidade formadora acreditada**

No âmbito das obrigações da entidade empregadora refere-se que a formação certificada relevante para um número mínimo de horas anuais de formação (art.º 125º/3, do CT e 163º/1, do RCT<sup>7</sup>), tanto pode ser realizada pelo empregador, como por uma entidade formadora acreditada (art.º 163º/2, do RCT).

Aqui chegados, cumpre, desde logo, esclarecer que o sistema de acreditação visa contribuir para a qualidade e eficácia do sistema de formação profissional e sua adequação aos destinatários, mediante processo de validação.

No presente momento, a formação certificada não se limita a formação ministrada por entidade acreditada, nem por formadores certificados com frequência e com aproveitamento de um curso homologado pelo IEFP. Com efeito, no quadro legal actual <sup>8</sup>, tais regras são o suporte da garantia da qualidade do financiamento da formação realizada com apoios de fundos públicos, comunitários e nacionais.

No mesmo sentido o art.º 163º/1/2, do RCT fixa que a formação certificada, para cumprimento de um número mínimo de horas anuais de formação, realizada através

---

<sup>7</sup> RCT – Regulamento do Código do Trabalho, Lei n.º 35/2004, de 29/7.

<sup>8</sup> O D.Reg n.º 15/96, de 23/11, após proclamar tais objectivos no seu preâmbulo veio, no seu art.º 14º/1, a fixar a obrigação de estarem acreditadas, a partir de 1 de Junho de 1997, as entidades formadoras que utilizassem verbas do F.S.E., definindo no seu n.º 2 e segs. o procedimento para essa acreditação. A mesma solução se alcança tendo presente o D.Reg n.º 12-A/2000, de 15/9 (art.º 22º/1/2) em matéria do QCA III.

A concretização desta obrigação foi feita através da Portaria n.º 782/97, de 29/8, a qual no seu preâmbulo especifica que não se configura, como obrigatória, a acreditação para as entidades que operam, exclusivamente, fora do âmbito da formação co-financiada.



de uma ou mais acções de formação, pode ser realizada directamente pelo empregador.

#### **1. 4. Conclusões**

O direito à formação a cargo do empregador tem como objecto a formação contínua de todos os seus trabalhadores, identificando a lei determinados grupos alvo específicos em função da sua particular vulnerabilidade (menores, trabalhadores com vínculo precário e trabalhadores em situação de risco especial) e em função de particulares responsabilidades em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Tal formação é direccionada para domínios determinados que visam a qualificação do trabalho, favorecendo a empregabilidade dos trabalhadores e a competitividade das empresas, favorecendo a sua adaptabilidade. Nessas circunstâncias, o conteúdo da formação deve ser aferido em função da concreta actividade dos trabalhadores e beneficiar do seu acordo, sem prejuízo da ampliação das suas competências transversais.

A formação certificada é, à luz da legislação vigente a formação, inserida no mercado de emprego, inicial ou contínua que, após concluída, confere aos formandos um certificado de formação.

A emissão do certificado de formação é da competência da entidade formadora (empresas, centros de formação e outras entidades empregadoras ou formadoras, designadamente as associações patronais e empresariais).

A formação referida entende-se sem prejuízo da formação ministrada por entidades acreditadas que utilizem fundos públicos, comunitários ou nacionais, para financiar a sua actividade.

\*

\*

\*





## 2. O DIREITO À FORMAÇÃO

### 2. 1. Natureza do direito à formação

Os dois tipos de formação atrás referenciados – inicial e contínua – inculcam a ideia de que as empresas podem ministrar a formação inicial, em modalidades distintas das dos contratos de tirocínio e estágio, entre outros. Todavia, o âmbito da formação contínua é aquela que assume relevo na disciplina legal (art.º 125º/1-d/2/3/4/5, do CT), especialmente para os trabalhadores vinculados por contratos sem termo, por ser a partir deles que se estrutura a definição das principais características do direito à formação.

Com efeito, compete ao empregador (art.º 125º/1-d, do CT) garantir um número mínimo de horas de formação a cada trabalhador:

- i.* Em acções a desenvolver na empresa;
- ii.* Supletivamente, através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador,
- iii.* Anualmente, a formação contínua de activos deve abranger, pelo menos, dez por cento dos trabalhadores com contrato sem termo, em cada empresa (art.º 125º/2, do CT).

Complementarmente, estabelece-se que (art.º 125º/3, do CT) ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de 35 horas de formação certificada – 20 horas até 2006 – através de uma ou mais acções de formação (art.º 163º/1, do RCT) abrangendo em cada ano 10% dos trabalhadores (art.º 125º/2, do CT). Esta formação tem por finalidade situar-se num quadro de estratégias de incremento da produtividade e da competitividade da empresa, através do desenvolvimento da qualificação dos respectivos trabalhadores (art.º 125º/1-a, do CT).

Da conjugação destas finalidades e da possibilidade de execução anualizada da formação por grupos de formandos não pode deixar de concluir-se que o direito de formação tem uma forte dimensão de direito de exercício colectivo. Não é, pois, correcto afirmar-se que o direito à formação pertence a cada trabalhador, isoladamente considerado, sem o situar no contexto do colectivo de trabalho da empresa.



## 2. 2. Crédito de horas para formação contínua

Dando-se o caso de a empresa não assegurar ao trabalhador, ao longo de três anos, as 35 horas de formação anual – 20 horas até 2006 – (art.º 125º/2/4/5, do CT), por motivo imputável ao empregador fica o trabalhador legitimado a utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação anual que não foi recebida.

Importa, porém, esclarecer o que é “*motivo imputável*” ao empregador. Haverá que considerar-se que o empregador só poderá ser excluído de qualquer obrigação em matéria de formação se o impedimento não estiver na sua esfera de disposição e interesse. Quando se verifique a impossibilidade do cumprimento do dever de formação por motivo de interesse do empregador, deve o mesmo ser considerado como facto que lhe é imputável. Ter-se-á por excluído o dever de formação a cargo do empregador, designadamente quando o mesmo fique impedido de desenvolver a sua actividade por motivo de força maior. Por outro lado, o facto respeitante ao trabalhador também não será imputável ao empregador. Nestas circunstâncias de entre os motivos não imputáveis ao empregador, pode enunciar-se como critério geral os factos que simultaneamente impeçam que:

- i. a formação não seja organizada sob responsabilidade do empregador;
- ii. se constitua o crédito de horas para formação.

## 2. 3. Constituição e vencimento do direito individual à formação

No ano da contratação, o direito individual à formação constitui-se após um período mínimo de 6 meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração efectiva do contrato no ano em causa. Para além do ano da contratação, diz a lei que este direito se vence a 1 de Janeiro de cada ano (art.º 162º/1/2, do RCT). Assim, pode afirmar-se que, se no ano da contratação, não tiver tido lugar aquele período mínimo de 6 meses, não existirá o referido direito<sup>9</sup>. Por outro lado nada impede que o seu cumprimento possa até ser antecipado pelo empregador para início do período do contrato de trabalho.

---

<sup>9</sup> Não é invocável a analogia do regime de constituição e vencimento do direito a férias, para efeitos de se concretizar a transição de horas de formação para o ano seguinte na proporcionalidade da duração do contrato. De facto, em matéria de direito à formação não há uma norma como a do art.º 212º/3, do CT.



A mesma ordem de razões justifica que quando não se verifique a presença física do trabalhador no local de trabalho no dia do vencimento do direito individual à formação a 1 de Janeiro de cada ano civil (art.º 162º/1, do RCT), nada obsta a que o direito se constitua.

Finalmente, o facto de o empregador assegurar a formação contínua, ultrapassando os limites previstos na lei, seja no ano da contratação, seja no período de referência de três anos, este facto não o exime ao cumprimento dos mínimos de formação previstos no Código do Trabalho para o(s) período(s) subsequente(s).

#### **2. 4. Efeitos do incumprimento do direito à formação**

Como se referiu, as horas de formação que não forem organizadas pelo empregador por motivo que lhe seja imputável convertem-se, quanto aos trabalhadores não contemplados por essas horas, em créditos acumuláveis ao longo de três anos (art.º 125º/5, do CT e art.º 168º/1, do RCT). Deste modo os trabalhadores podem utilizar os créditos de horas acumulados.

Para o exercício deste direito, cada trabalhador tem o dever de comunicar a intenção de frequentar a formação da sua escolha à entidade empregadora com a antecedência mínima de 10 dias relativamente à sua realização.

Neste caso, deve também referir-se que a área de formação já não é necessariamente fixada por acordo entre ambas as partes, nem pelo empregador, competindo antes a sua definição ao trabalhador, nos limites e termos (art.º 168º/4, do RCT) seguintes:

- i.* Correspondência com a actividade prestada;
- ii.* Qualificação básica em tecnologias de informação e comunicação;
- iii.* Segurança, higiene e saúde no trabalho;
- iv.* Opção de uma língua estrangeira.

O exercício do direito de utilização dos créditos de horas de formação acumuladas da escolha do trabalhador podem e devem ser utilizados durante o período normal de trabalho, valendo como serviço efectivo e dando o direito à retribuição (art.º 168º/5, do RCT). Importa salientar que, por princípio, o crédito de horas (art.º 168º/1, do RCT) destina-se à frequência de acções de formação. Por isso, a transformação do crédito de horas em retribuição é um mecanismo de excepção que só terá lugar na hipótese da cessação do contrato de trabalho (art.º 169º, do CT).



Por outro lado, cumpre ainda chamar a atenção para que o exercício do direito à formação, que se concretize para além do período normal de trabalho, se não exceder as 2 horas diárias, não será, até este limite, considerado trabalho suplementar e, por isso, devem ser pagas tais horas em singelo (art.º 197º/4-d, do CT).

## **2. 5. Conclusões**

A formação contínua é um dever do empregador que tem uma forte dimensão de direito de exercício colectivo. Daí que a obrigação do empregador assegurar, na sua empresa, um número mínimo de 20 horas e 35 horas a partir de 2006, de formação certificada em períodos de três anos, possa abranger em cada ano um mínimo de 10% de trabalhadores.

Para esse efeito o direito à formação concretiza-se em acções a desenvolver na empresa ou, através da concessão de tempo para o desenvolvimento de formação por iniciativa do trabalhador.

O direito à formação vence-se após 6 meses de duração do contrato, sem prejuízo de o seu cumprimento poder até ser antecipado pelo empregador para início do período do contrato de trabalho.

Deve entender-se que o direito à formação contínua se vence no dia 1 de Janeiro de cada ano civil independentemente da presença física do trabalhador na empresa nesse momento.

O direito à formação, a exercer por iniciativa do trabalhador, só pode ocorrer quando houver violação dos deveres do empregador que resultam em créditos de formação acumulados e após o período de referência de três anos.

Por princípio, o crédito de horas do trabalhador destina-se à frequência de acções de formação.

\*

\*

\*



### 3. SITUAÇÕES ESPECIAIS

#### 3. 1. Formação profissional na contratação a termo.

O dever de formação abrange todos os trabalhadores contratados a termo cuja duração inicial ou renovada do contrato ultrapasse 6 meses (artigo 137º/1, do CT).

A duração da formação qualificante (e apenas essa) é estabelecida para os contratados a termo em função da duração do contrato, em percentagens aferidas pelo período normal de trabalho (artigo 137º/2, do CT).

Tratando-se de um contrato a termo certo é possível saber “*ab initio*” da duração, pelo menos inicial do período normal de trabalho. Assim por exemplo, para um contrato de 7 meses, a duração da formação será percentualmente igual à duração do PNT semanal x 28 semanas <sup>10</sup>.

Se se tratar de um trabalhador com um contrato a termo incerto, os limites da formação acompanham a antiguidade do trabalhador, devendo o empregador actualizar o tempo de formação nas proporções respectivas (art.º 137º/2-a-b-c, do CT).

Assim sendo o número de horas de formação dos trabalhadores contratados a termo certo ou a termo incerto é igual a:

- i. 1% do PNT se o contrato tiver uma duração inferior a um ano;
- ii. 2% do PNT se o contrato tiver uma duração entre um e três anos;
- iii. 3% do PNT se o contrato tiver uma duração superior a três anos.

Para cálculo do PNT (art.º 137º/2, do CT) será necessário, não só o PNT diário, semanal e mensal, mas também o PNT da duração do contrato.

Exemplo:

Contrato – 9 meses

PNT diário – 8 horas/dia

PNT mensal – 22 dias x 8 horas = 176 horas

PNT da duração do contrato – 176 horas x 9 meses = 1.584 horas

Duração da formação – 1/% de 1584 horas = 15,84 horas de formação

Referir-se-á que a violação do direito à formação, no caso dos trabalhadores contratados a termo tem uma especial protecção porquanto é sancionável com uma

---

<sup>10</sup> PNT é o período normal de trabalho.



contra-ordenação muito grave (art.º 655º, do CT), enquanto que a violação do direito à formação contínua dos trabalhadores vinculados por contrato sem termo (art.º 125º do CT) é sancionável com uma contra-ordenação grave (art.º 654º, do CT).

### **3. 2. Formação dos trabalhadores com contrato a tempo parcial**

Estes trabalhadores têm uma situação definida pela regra da comparabilidade aos trabalhadores a tempo completo, seja a natureza do seu vínculo por tempo indeterminado ou a termo, devendo ainda ser levada em conta “... *a sua qualificação técnica ou profissional*” (art.º 182º, do CT).

No caso de se tratarem de trabalhadores a tempo parcial cuja situação se compare com trabalhadores a tempo completo e a termo, aplicam-se as regras da proporcionalidade já referidas (art.º 137º/2, do CT).

Sempre que a comparabilidade da formação do trabalhador a tempo parcial se afira com trabalhadores com vínculo por tempo indeterminado, a lei aponta para uma regra de proporcionalidade relativamente à respectiva duração do trabalho, acentuando contudo uma outra ponderação: “... *a menos que um tratamento diferente seja justificado por motivos objectivos*” (art.º 185º/1, segunda parte, do C.T). Ora, o conteúdo e a duração da formação devem ser os adequados à consecução dos objectivos de qualificação exigidos pela lei. São tais circunstâncias que permitem distinguir os conceitos de “*comparabilidade*” e de “*proporcionalidade*”.

\*

\*

\*



## **4. OUTRAS QUESTÕES**

### **4. 1. Formação ministrada por entidades estrangeiras**

O problema da formação ministrada por entidades estrangeiras relaciona-se com o facto de a formação certificada poder ser realizada directamente pelo empregador ou através de entidade formadora acreditada (art.º 163º/1/2, do RCT).

Tais situações podem ocorrer em casos de prestadores de serviços de formação, de fornecedores de equipamentos de trabalho que disponibilizam a formação necessária aos trabalhadores que os irão utilizar. Da mesma forma, pode acontecer no âmbito de empresas/grupos multinacionais com estabelecimentos em diversos países, diferentes da sua sede social, os quais podem funcionar no quadro da estratégia da empresa e partilham com outros estabelecimentos do mesmo grupo, alguns serviços, entre os quais os que se associam à formação dos trabalhadores, nomeadamente em matérias específicas da actividade da própria empresa.

Nestas situações, a formação ministrada por entidades estrangeiras em estabelecimentos localizados em território nacional e obrigados ao cumprimento da legislação nacional, pode ser incluída nos planos de formação anuais, mesmo que sejam realizadas fora do território nacional, por exemplo, em outras unidades do mesmo grupo empresarial. Trata-se de dar tratamento igual a toda a formação incluída no plano de formação do estabelecimento (art.º 165º/1/2, do RCT), bem como no Relatório Anual (art.º 166º/1, do RCT), independentemente de ser realizada no próprio estabelecimento ou em qualquer outra unidade.

A acreditação, no actual contexto legal, não será obrigatória, sempre que a formação seja organizada pela própria empresa.

### **4. 2. Relatório Anual da Formação Profissional**

O Relatório Anual da Formação Profissional (art.º 166º/1, do RCT) sobre a execução da formação contínua deverá ser elaborado e enviado à IGT até 31 de Março do ano seguinte (art.º 170º/1, do RCT) em suporte informático e mantido em arquivo pelo prazo de cinco anos. O relatório deve tratar e disponibilizar dados respeitantes aos seguintes itens:

- Número total de trabalhadores da empresa;



- Trabalhadores abrangidos por cada acção e a respectiva actividade;
- Acções de formação realizadas, seus objectivos e número de trabalhadores participantes por áreas de actividade da empresa;
- Encargos globais da formação;
- Fontes de financiamento.

A padronização do modelo de Relatório de Formação Profissional será aprovada por portaria do ministério responsável pela área laboral.

Tendo em consideração que a sujeição das empresas a esta obrigação se verificou a partir Agosto de 2004, com a entrada em vigor do RCT, tais empresas não estiveram vinculadas, desde o início do ano, a recolher e organizar a informação pertinente. Nestas circunstâncias não parece ser exigível a obrigação de elaborar e apresentar o relatório anual da formação profissional em 2005 reportado ao ano anterior.

#### **4. 3. Aplicação do regime de formação em 2004**

Para determinar o momento a partir do qual o empregador tem o dever de dar formação profissional aos seus trabalhadores há que distinguir dois grupos alvo da formação:

- i. A formação para os trabalhadores com contratos por tempo indeterminado (art.ºs. 123º a 126º, do CT);
- ii. A formação dos trabalhadores contratados a termo (art.º 137º, do CT).

A formação dos trabalhadores contratados a termo, porque não está dependente de legislação especial (art.º 137º, do CT), deve ter-se por aplicável durante todo o ano de 2004.

Já relativamente à formação dos trabalhadores contratados sem termo, apenas se aplica a partir da data da entrada em vigor do RCT, porquanto a matéria regulada depende de regulamentação (art.º 126º, do CT). Tal regulamentação consta do RCT que vigora a partir de Agosto de 2004, pelo que o dever de assegurar a formação se reporta, praticamente, a quatro meses desse ano.

\*

\*

\*